

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan sedang terjadi di mana - mana, baik di negara miskin, negara sedang berkembang, maupun negara maju sekalipun, pembangunan harus tetap dilaksanakan karena pembangunan pada hakekatnya adalah proses yang terus menerus dikerjakan untuk merubah situasi kondisi suatu negara menuju pada perbaikan dan kemajuan sehingga tercapai tujuan yang ingin dicapai oleh negara itu, yaitu menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan bagi bangsa itu sendiri. Keberhasilan pembangunan itu bukan saja tugas pemerintah, tetapi juga melibatkan peran seluruh rakyat Indonesia dan perusahaan swasta lainnya. Dalam menunjang pembangunan di daerah Sumatera Selatan, PT. Indahplaza Internasional ikut berpartisipasi dalam mengelola Internasional Plaza dengan meningkatkan kualitas pelayanan, melengkapi sarana dan prasarana yang ada, dan menyediakan tempat bagi penyewa untuk berdagang, dan pekerjaan lainnya.

Salah satu ciri keberhasilan pembangunan yaitu adanya kemampuan mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan teknologi yang membawa dampak yang luas, terutama di bidang perekonomian. Pembangunan juga mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan, namun berhasil atau tidaknya suatu perusahaan untuk mempertahankan hidup dan mengembangkan usaha sangat tergantung dari penerapan manajemen yang efektif dan efisien serta pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan itu. Sumber daya tersebut antara lain sumber daya finansial, material, kemampuan teknologis, dan sumber daya manusia.

Sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia karena manusia merupakan elemen yang menjadi subyek dan obyek dalam menjalankan perusahaan, di mana mereka menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangatnya bagi perusahaan. Kualitas manusia itu ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor fisik (seperti bobot, tenaga, daya tahan) dan nonfisik (seperti kecerdasan, emosi, budi dan iman) yang memerlukan masukan yang mencukupi seperti gizi, lingkungan, dan pendidikan. Masukan kualitas manusia ini akan menghasilkan output berupa produktivitas, kreativitas, etos kerja, dan kemandirian baik di sektor ekonomi dan non ekonomi yang bertujuan untuk meningkatkan mutu kerja pada suatu perusahaan.

Manusia berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan. Manusia merupakan unsur dasar semua organisasi dan hubungan sosial yang saling berkaitan satu sama lainnya. Peranannya di PT. Indahplaza Internasional dalam menyelenggarakan kegiatan di bidang pemasaran, keuangan, akuntansi dan perpajakan, administrasi dan kegiatan lainnya membutuhkan kerjasama antara satu sama lainnya.

Dalam menjalankan kegiatan sewa guna usaha, maka PT. Indahplaza Internasional perlu mengadakan fungsi staffing untuk mengelola sumber daya manusia yang ada sehingga menjadi jelas pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Staffing merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari mencari, mengumpulkan, memilih dan akhirnya menempatkan karyawan sesuai dengan kecakapan mereka. Fungsi ini dijalankan oleh manajemen personalia.

Kegiatan personalia adalah tindakan - tindakan yang diambil untuk memberikan kepada satuan kerja yang efektif. Setelah organisasi merancang kembali pekerjaan dengan berbagai upaya yang dibuat untuk mengestimasi kebutuhan sumber daya manusia untuk masa depan melalui perencanaan sumber daya manusia atas dasar analisis pekerjaan dan kebutuhan pekerjaan untuk masa depan, dan kegiatan penarikan berusaha untuk memperoleh pelamar pekerjaan yang “*qualified*” melalui proses seleksi.

Pekerja baru jarang secara tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, maka harus dilatih agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Jika ada permintaan baru, maka perlu penarikan pekerja tambahan dan melalui pengembangan pekerja yang ada sekarang. Perlu dilakukan kegiatan penempatan dengan melakukan promosi, demosi, pemberhentian sementara atau pemecatan.

Untuk memeriksa kegiatan personalia di atas, prestasi kerja perlu dinilai. Kegiatan ini tidak hanya evaluasi prestasi pekerja, tetapi menunjukkan seberapa baik kegiatan personalia telah dilakukan. Prestasi kerja yang jelek mungkin perlu ditinjau kembali pelaksanaan kegiatan seleksi, latihan atau pengembangan yang mungkin disebabkan oleh masalah motivasi dan kepuasan kerja pekerja.

Bila pekerja melaksanakan pekerjaan dengan baik maka mereka harus menerima kompensasi yang adil dan layak. Bentuk penghargaan ini mencakup pengupahan dan penggajian, serta bentuk kompensasi lainnya. Selanjutnya upaya peningkatan motivasi, pengendalian stres, konseling, dan disiplin adalah teknik yang baru untuk memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi atas hasil kerja yang dicapai pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Penilaian prestasi kerja merupakan bagian penting dari fungsi manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif sangat berguna bagi kepentingan pekerja yang bersangkutan (sebagai umpan balik tentang berbagai hal, seperti kemampuan, daya tahan, kelebihan, kekurangan, potensi dan lainnya yang akan bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya), dan bagi organisasi (sangat berperan dalam pengembangan keputusan mengenai identifikasi kebutuhan, program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif).

Jumlah staf PT. Indahplaza Internasional adalah 15 orang. Tiap - tiap staf akan dinilai dari berbagai faktor penilaian yang tersebut di bawah ini.

Hasil penilaian pada PT. Indahplaza Internasional untuk tiga tahun terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Prestasi Kerja Bagian Staf
Berdasarkan Jumlah Staf (Orang)
Untuk Tahun 1998, 1999 dan 2000

Bobot Nilai	Sangat Baik 5			Baik 4			Sedang 3			Kurang 2			Sangat Kurang 1		
Faktor Penilaian															
Periode	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Kehadiran	7	9	8	3	3	5	2	1	1	1	1	-	2	1	1
Sikap	4	2	5	3	7	7	3	6	2	4	-	1	1	-	-
Tanggung jawab	5	5	7	3	6	4	3	2	3	1	2	-	3	-	1
Inisiatif kerja	2	8	5	6	3	3	3	1	5	2	2	1	2	1	1
Kedisiplinan	1	9	8	9	3	3	-	3	1	1	-	2	4	-	1
Kerjasama	-	1	5	3	13	4	11	1	4	1	-	1	-	-	1
Ketelitian	2	3	6	6	11	1	3	-	8	2	-	-	2	1	-
Kerajinan	1	1	7	9	13	3	4	1	4	-	-	-	1	-	1

Sumber : PT. Indahplaza Internasional

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Prestasi Kerja Staf PT. Indahplaza Internasional
Periode 1998, 1999 dan 2000
Dalam Bentuk Presentase (%)

Faktor penilaian	Periode			Keterangan			
	1998	1999	2000	1998 - 1999		1999 - 2000	
				Naik	Turun	Naik	Turun
Kehadiran							
Sangat baik	46.67%	60.00%	53.33%	13.33%	-	-	6.67%
Baik	20.00%	20.00%	33.33%	-	-	13.33%	-
Sedang	13.33%	6.67%	6.67%	-	6.66%	-	-
Kurang	6.67%	6.67%	0.00%	-	-	-	6.67%
Sangat kurang	13.33%	6.67%	6.67%	-	6.66%	-	-
Sikap							
Sangat baik	26.67%	13.33%	33.33%	-	13.34%	20.00%	-
Baik	20.00%	46.67%	46.67%	26.67%	-	-	-
Sedang	20.00%	40.00%	13.33%	20.00%	-	-	26.67%
Kurang	26.67%	0.00%	6.67%	-	26.67%	6.67%	-
Sangat kurang	6.67%	0.00%	0.00%	-	6.67%	-	-
Tanggung jawab							
Sangat baik	33.33%	33.33%	46.67%	-	-	13.34%	-
Baik	20.00%	40.00%	26.67%	20.00%	-	-	13.33%
Sedang	20.00%	13.33%	20.00%	-	6.67%	6.67%	-
Kurang	6.67%	13.33%	0.00%	6.66%	-	-	13.33%
Sangat kurang	20.00%	0.00%	6.67%	-	20.00%	6.67%	-
Inisiatif kerja							
Sangat baik	13.33%	53.33%	33.33%	40.00%	-	-	20.00%
Baik	40.00%	20.00%	20.00%	-	20.00%	-	-
Sedang	20.00%	6.67%	33.33%	-	13.33%	26.66%	-
Kurang	13.33%	13.33%	6.67%	-	-	-	6.66%
Sangat kurang	13.33%	6.67%	6.67%	-	6.66%	-	-
Kedisiplinan							
Sangat baik	6.67%	60.00%	53.33%	53.33%	-	-	6.67%
Baik	60.00%	20.00%	20.00%	-	40.00%	-	-
Sedang	0.00%	20.00%	6.67%	20.00%	-	-	13.33%
Kurang	6.67%	0.00%	13.33%	-	6.67%	13.33%	-
Sangat kurang	26.67%	0.00%	6.67%	-	26.67%	6.67%	-
Kerjasama							
Sangat baik	0.00%	6.67%	33.33%	6.67%	-	26.66%	-
Baik	20.00%	86.67%	26.67%	66.67%	-	-	60.00%
Sedang	73.33%	6.67%	26.67%	-	66.66%	20.00%	-
Kurang	6.67%	0.00%	6.67%	-	6.67%	6.67%	-
Sangat kurang	0.00%	0.00%	6.67%	-	-	6.67%	-
Ketelitian							
Sangat baik	13.33%	20.00%	40.00%	6.67%	-	20.00%	-
Baik	40.00%	73.33%	6.67%	33.33%	-	-	66.66%
Sedang	20.00%	0.00%	53.33%	-	20.00%	53.33%	-
Kurang	13.33%	0.00%	0.00%	-	13.33%	-	-
Sangat kurang	13.33%	6.67%	0.00%	-	6.66%	-	6.67%
Kerajinan							
Sangat baik	6.67%	6.67%	46.67%	-	-	40.00%	-
Baik	60.00%	86.67%	20.00%	26.67%	-	-	66.67%
Sedang	26.67%	6.67%	26.67%	-	20.00%	20.00%	-
Kurang	0.00%	0.00%	0.00%	-	-	-	-
Sangat kurang	6.67%	0.00%	6.67%	-	6.67%	6.67%	-

Sumber : Data primer yang diolah

Dari data tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pada PT. Indahplaza Internasional sering menurun untuk tiap faktor penilaian prestasi kerja. Penurunan itu karena kurangnya motivasi dari staf untuk memperbaiki prestasinya.

Dari uraian di atas, maka diangkat topik mengenai “ TINJAUAN PELAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI KERJA BAGIAN STAF PADA PT. INDAHPLAZA INTERNASIONAL ”.

B. Perumusan Masalah

Suatu perusahaan dalam kegiatan sehari - hari selalu menghadapi berbagai masalah, baik persoalan yang besar maupun persoalan yang kecil tergantung dari karakteristik perusahaan itu. PT. Indahplaza Internasional pun menghadapi berbagai masalah, namun penulis membatasi pada masalah sumber daya manusia saja.

Berdasarkan uraian di atas, maka diangkat pokok permasalahan sehubungan dengan penilaian prestasi kerja mengenai “ bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja bagian staf pada PT. Indahplaza Internasional ”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ialah untuk mengetahui gambaran mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja bagian staf pada PT. Indahplaza Internasional.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berguna bagi :

1. Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan, yaitu :

- a. Memberi masukan pada PT. Indahplaza Internasional mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja bagian staf / karyawan.
- b. Memberi masukan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan prestasi kerja staf / karyawan.

2. Penulis

Manfaatnya ialah meningkatkan dan memperluas wawasan, serta menambah pengetahuan penulis, khususnya di bidang sumber daya manusia.

3. Pembaca

Manfaat bagi pembaca, yaitu :

- a. Sebagai bahan informasi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut.
- b. Menambah wawasan pembaca mengenai pentingnya penilaian prestasi kerja dan bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang sebaiknya.

E. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian ini meliputi :

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Indahplaza Internasional yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 147 Palembang.

2. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi pustaka dengan menggunakan teori yang relevan yang disesuaikan dengan topik permasalahan yang akan

diteliti dan model analisis yang akan digunakan untuk menyelesaikan masalah dengan membandingkan antara teori yang ada dengan praktek yang ada di lapangan, yaitu kegiatan kerja sehari - hari pada perusahaan.

3. Subyek dan obyek penelitian

Subyek penelitian adalah pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada PT. Indahplaza Internasional. Sedangkan, obyek penelitian adalah staf yang bekerja pada PT. Indahplaza Internasional.

4. Data yang dicari

Data yang dicari mencakup :

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek yang akan diteliti. Data ini diambil langsung dari PT. Indahplaza Internasional, seperti struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan, dan sebagainya. Data ini diperoleh dari penyebaran angket, hasil observasi dan wawancara.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah diolah terlebih dahulu dari sumber aslinya lalu data tersebut diolah lagi. Data ini diperoleh dari buku - buku, literatur, majalah dan surat kabar, kamus dan sebagainya yang digunakan sebagai bahan tulisan dalam skripsi ini.

5. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu :

a. Riset lapangan / *field research*

Riset lapangan ialah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan terjun langsung pada obyek yang hendak diteliti.

Metode yang digunakan antara lain :

1. Wawancara

Wawancara ialah teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung pada pimpinan atau yang mewakili atau yang ditunjuk oleh pimpinan dengan memberikan daftar pertanyaan yang disusun sistematis dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Selain itu, disertai juga catatan harian untuk mencatat hal yang dianggap perlu tetapi tidak tercantum dalam daftar pertanyaan.

2. Observasi

Observasi ialah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap gejala, fenomena, atau peristiwa atau kejadian yang dapat ditangkap oleh panca indra. Data ini diperoleh dengan melakukan pengamatan langsung pada tempat yang menjadi subyek penelitian.

3. Angket

Angket ialah teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan tertulis yang dikembangkan dari penjabaran variabel dan berfungsi sebagai alat penggali dan perekam informasi dari responden. Data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner pada 15 responden untuk memperoleh data yang relevan, valid, reliabel dan dapat dipercaya.

Kuesioner yang digunakan sebagai bahan analisis terhadap jawaban responden terdiri dari kuesioner dengan pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup.

b. Riset kepustakaan / *library research*

Riset kepustakaan ialah teknik pengumpulan data yang diperoleh dari membaca buku, laporan, majalah atau surat kabar, dan sebagainya. Pengumpulan data ini bertujuan untuk memperoleh data yang relevan dan melengkapi data untuk mendukung penulisan karya ilmiah ini.

6. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang dipakai :

a. Kuantitatif

Teknik analisis kuantitatif ialah data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Digunakan teknik persentase dengan alat bantu untuk mengolah data dan menyederhanakan perhitungan kuesioner.

b. Kualitatif

Teknik analisis kualitatif ialah data yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka, tetapi dalam bentuk uraian. Digunakan teknik analisis kualitatif deskriptif untuk menguraikan data yang diperoleh, baik data primer maupun data sekunder dengan membandingkan atau mengimplementasikan teori yang ada dengan kegiatan sehari - hari yang dilakukan PT. Indahplaza Internasional.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini dimaksudkan agar dapat memberikan kerangka atau gambaran secara garis besarnya, sehingga dapat terlihat hubungan antara bab yang satu dengan bab lainnya. Secara keseluruhan, penulisannya dibagi menjadi lima bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan

Pada bab ini, penulis akan menguraikan tentang dasar dan arah, serta permasalahan yang akan dibicarakan, yaitu :

1. Latar belakang masalah
2. Perumusan masalah
3. Tujuan penelitian
4. Manfaat penelitian
5. Metodologi penelitian
6. Sistematika penulisan

Bab II. Landasan Teori

Pada bab ini akan diuraikan landasan teori mengenai :

1. Pengertian manajemen sumber daya manusia
2. Pengertian motivasi kerja
3. Pengertian staf
4. Pengertian penilaian prestasi kerja
5. Persiapan penilaian prestasi kerja
6. Kegunaan penilaian prestasi kerja
7. Kesalahan yang terjadi dalam penilaian prestasi kerja

8. Metode penilaian prestasi kerja
9. Implikasi dan sasaran baru penilaian prestasi kerja
10. Karakteristik organisasi yang berhasil menjadi inovatif
sehubungan dengan staf

Bab III. Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan dikemukakan mengenai keadaan umum pada PT. Indahplaza Internasional, yang meliputi :

1. Sejarah singkat perusahaan
2. Lokasi perusahaan
3. Struktur organisasi dan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab

Bab IV. Analisis Dan Pembahasan

Bab ini merupakan analisis dari data dan permasalahan yang telah dirumuskan pada bab - bab sebelumnya. Yang dianalisis ialah penilaian prestasi kerja bagian staf pada PT. Indahplaza Internasional berdasarkan hasil penyebaran angket yang diperoleh dari perhitungan persentase dan pengolahan informasi dari perusahaan, yaitu hasil penilaian prestasi kerja bagian staf pada PT. Indahplaza Internasional untuk tiga tahun terakhir.

Bab V. Kesimpulan Dan Saran

Bab ini membahas mengenai kesimpulan atas penulisan akhir dari skripsi ini dan disertai saran - saran yang mungkin dapat membantu perusahaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.